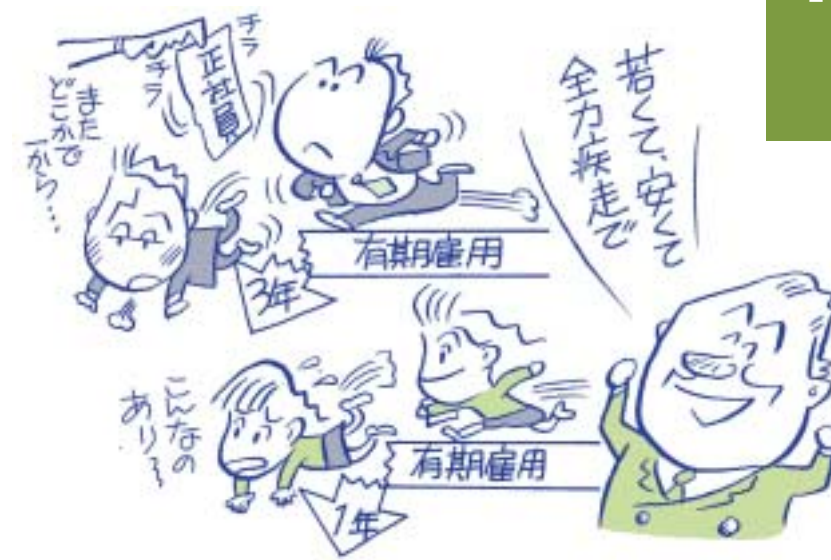


「3年」が上限の有期雇用契約で 労働者の使い捨て、若年定年制が



使用者の都合で、労働条件が変えられる有期雇用

正規雇用をさまたげる本来あってはならない制度です

有期雇用契約とは「期間を定めた雇用契約」のことで、今の労基法では、原則として1年が限度とされています。それは、この法律が「借金のカタ」や「お礼奉公」など退職の自由を奪って、長期に人身拘束をする前代的な労働慣行を防ぐためにできた法律だからです。

有期雇用という働き方には大きな問題があります。最大の問題は、使用者の都合による雇止め・更新拒否という不安にいつもさらされているということです。期間満了による雇用の打ち切りは、「雇用の終了」であって、「解雇」とはされません。正規の労働者については判例で一方的解雇はできないのを、有期雇用ではそれをくぐり抜けられるため、使用者に利用されているわけです。

第二の問題点は、契約を更新するときに、

これまでの労働条件を大幅に切り下げることができるということです。正規雇用であれば、労働条件を一方的に不利益に変えることは許されていません。しかし、有期雇用の場合は、切り下げた条件にイエスといえれば更新するが、ノーなら、契約しない。しかも、これは「契約した期間の終了」にすぎない、というやり方で、賃金や労働条件の切り下げが簡単に行われてしまう雇用形態だということです。

第三の問題点は、退職の自由が制約されるということです。「期間の定めのない雇用」であれば、2週間前に退職の意思を表明してやめることができますが、有期雇用の場合は、労働者の都合で中途退職すると、使用者から損害賠償を請求されることもあります。

「雇い止め」しやすく、「自己都合」退職には契約違反の損害賠償も

こうした問題のある有期雇用について、今回の改悪案では、原則1年の上限を3年に、高度な専門技術の3年を5年にしようとしています。「1年契約よりも長い方が安心できていい」と思われるかもしれませんが、なぜ、期間の延長が改悪になるのか、ご説明しましょう。

いまの法律では、有期雇用契約は1年限度です。労働者に引き続き働いてもらう場合は、契約を更新することになります。実は、契約更新が4、5回となると、有期雇用であっても、正社員と同じ「期間の定めのない雇用」とみなす判例が確立されています。こうなると契約期間が終わったことを理由にした雇い止めはできず、合理的な理由が必要となります。これは、多くの裁判闘争で勝ちとられてきた成果です。

ここで、契約期間の上限が3年（あるいは5年）に延長されるとどうなるでしょうか。雇用主は、3年で雇用契約を結ぶと、1回契約を更新し、6年（あるいは10年）働いてもらって、それで契約打ち切りをするケースが増えるでしょう。今の法律では契約更新で勤続5、6年となった有期雇用は、契約打ち切りが難しいけれど、改悪法案のもとでは、それが可能となるわけです。

有期雇用の契約期間の延長というのは、結局、使用者の都合でかんたんに解雇できる労働

者を増やすためのものです。いま、労働者の約30%がパート、契約社員など有期雇用の労働者です。使用者は、これを拡大し、正規の雇用をできるだけ圧縮したいと考えています。国際的な労働基準では常用の雇用、つまり期間の定めのない雇用が原則であり、例外的なものとして有期雇用契約が位置づけられています。

日本のように有期雇用の契約が一般化していくのは大きな問題であり、今回の改悪は、阻止しなければなりません。

雇用契約の有無、雇用契約の更新方法及び更新理由別事業所数割合

(厚生労働省 平成13年パートタイム労働者総合実態調査)

①「パート」の雇用契約期間を決めていますか？（「パート」を雇用している事業所を100とする）

決めている	52.9%	決めていない	47.1%
-------	-------	--------	-------

②次回の更新も雇用期間の定めのある契約にしますか？（①の決めているを100とする）

雇用期間の定めのある契約にする	90.0%	6.2%	3.8%
次回雇用期間の定めのない契約に更新する			
雇用契約を更新しない			

③なぜ、雇用期間の定めのある契約にするのですか？（②の雇用期間の定めのある契約に更新するを100とする）

雇用調整がしやすいから	55.4%	11.0%	11.0%	その他	22.6%
定めのない契約にした場合、労働条件などを正社員と同じ処遇にする必要があるから					
特に労働者から定めのない契約への希望がないから					

雇用期間が「3年」に延びるならいいんじゃない？



はっきりいって、それは誤解です。労基法では有期の雇用契約の、派遣法では臨時的・一時的な派遣の期間（ともに上限1年）を上限3年に延長するというのが法改悪の中身です。「1年しか働けなかったのが、今度は3年間働けるようになる」と思いがちですが、違います。延長されるのはあくまで「上限」です。企業や派遣会社にとって「3年間使いたい」「3年間使わせたい」ような労働者にだけ、3年契約をしましょうという意味です。普通のパート労働者には無関係、とみておいた方がいいでしょう。正社員や新卒の労働者を「3年契約」にして首切り（雇い止め）しやすくするのが大きな狙いで、雇用は逆に不安定になります。